



FARE SQUADRA: CHI HA DETTO SÌ SEMPLICE?

ABBIAMO COINVOLTO UN GRUPPO DI SENATORI DEL DRINK TEAM (PIÙ ALCUNI ESPERTI) PER RAGIONARE SU COME COSTRUIRE LA GIUSTA ALCIMIA TRA IMPRENDITORE E DIPENDENTE. GLI INGREDIENTI? FIDUCIA, CONDIVISIONE, AFFIATAMENTO, UNITÀ D'INTENTI. DA (BEN) BILANCIARE

di Andrea Mongilardi

La ricetta perfetta, probabilmente, non esiste. Ma per ottenere un buon risultato, alcuni ingredienti sono imprescindibili: fiducia, affiatamento, condivisione, unità d'intenti, alchimia. Ma anche il sempreverde "patti chiari, amicizia lunga", a sancire che ognuno deve fare la propria parte, imprenditore e/o bar manager da una parte e dipendente dall'altra, con responsabilità e onestà da entrambe le parti.

È il condensato delle riflessioni emerse dall'incontro andato in scena a Mixology Experience sul tema "Costruiamo insieme la ricetta perfetta: come creare una sintonia proficua tra imprenditore, bar manager e bartender", che ha avuto come protagonisti un gruppo di Senatori del Drink Team. In queste pagine trovate le loro testimonianze, insieme a quelle di un gruppo di esperti che abbiamo coinvolto successivamente per arricchire le considera-

BARTAG

fiducia

progetto

regole

responsabilità

zioni su un tema che sta a cuore a tutti e che, di questi tempi, toglie non pochi sonni a chi è all'affannosa ricerca di persone valide per integrare staff spesso lontani dall'ottimale sia in termini numerici che di qualità delle risorse.

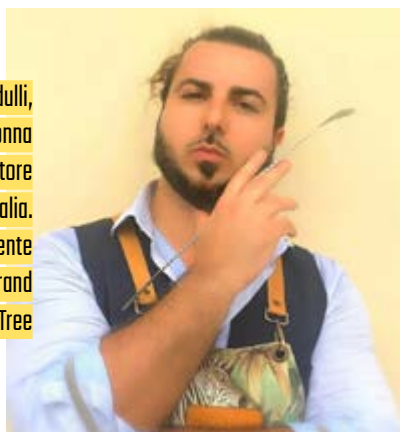
Il primo elemento che è emerso è come sia cambiata la ricerca del collaboratore giusto: perché si cerca la persona, più che il professionista. Le parole chiave qui sono «Attitudine, predisposizione, passione e dedizione» come afferma Renato Pinfieldi, contitolare e bar manager del Café du monde di Caserta.

«Cerco l'occhio che brilla» riassume efficacemente con un'immagine Terry Monroe, titolare di Opera 33 a Milano.

Dopodiché la professione la si costruisce, con tempo, pazienza, formazione, trasmissione di saperi. Tanto più se ci si trova in un team collaborativo, guidato da un vero leader desideroso e capace di trasmettere i propri saperi e la propria esperienza.

Ovviamente, le basi giuste per creare una relazione proficua le deve mettere l'imprenditore o il bar manager: «Bisogna prima di tutto trasmettere l'anima del locale - sostiene Mattia

A destra: Gian Maria Ciardulli, bar manager del Donna di Cuori di Cecina (Li) e vincitore dell'edizione 2023 di Baritalia. Sotto: Mattia Corunto, consulente mondo beverage e brand activator manager di Fever Tree



NELLA RICERCA DEI COLLABORATORI, AL PRIMO POSTO CI SONO LE DOTI CARATTERIALI E LA PREDISPOSIZIONE

Gian Maria Ciardulli bar manager Donna di Cuori Cecina (Li)

Alla base deve esserci un rapporto di reciproca fiducia. Che significa serietà da entrambe le parti. Il rapporto di lavoro deve essere chiaro e messo per iscritto: troppo spesso capita di sentire di ragazzi costretti a fare il doppio delle ore pattuite, con inquadramenti più bassi e pagamenti fuori busta. Specie nei locali stagionali. Con i team va creata sintonia, che si ottiene da un lato dando stimoli adeguati, sia a livello umano che professionale, e dall'altro programmando una serie di esperienze extralavorative insieme, sia ludiche che a contenuto professionale.

Mattia Corunto consulente mondo bar

Le parole chiave sono: formare, delegare, monitorare. È importante selezionare gente con passione, voglia di fare e, soprattutto, di crescere. E valutare l'essere umano, prima del professionista. Il titolare deve saper raccontare il suo progetto, la sua visione e dare la tranquillità economica e psicologica sufficiente a far sentire le persone parte di qualcosa di importante. Dopodiché, vanno fatte crescere, investendo sulla formazione. Ma non deve restare fine a se stessa: il titolare che paga il corso si aspetta un progetto che porti innovazione: è una grossa responsabilità per il membro del team. E poi ovviamente vanno monitorati i risultati.

Cinzia Ferro

**fondatrice Estremadura
Cafè - Verbania**

Esigere e ricompensare sono due facce della stessa medaglia. Io esigo che le persone abbiano velocità, manualità, fantasia e capacità di sostenere determinati ritmi. E offro un compenso adeguato e il massimo impegno nel contribuire alla loro crescita professionale, mettendo sul piatto tutto quello che ho imparato. La formazione deve essere a tutto tondo, non solo sul prodotto. E deve servire a far crescere: la visione del lavoro, la creatività, le competenze. Tengo molto anche all'affiatamento della squadra: occorre conoscerci e capirci come persone, prima che come lavoratori. Per questo creiamo occasioni fuori dal lavoro in cui stare insieme piacevolmente.

Federica Geirola

**bar manager Jim's Bar
Singer Palace Hotel - Roma**
Se il titolare è corretto e i dipendenti sinceri e onesti si sviluppa quella fiducia reciproca che è alla base di una buona relazione di lavoro. La correttezza implica assegnare ruoli precisi e affidare compiti in linea con il ruolo. Ma, ancor prima, occorre spiegare il progetto e gli obiettivi con chiarezza, in modo da poter responsabilizzare il personale. È importante anche trasmettere la propria esperienza a chi è agli inizi. Un aspetto spesso sottovalutato è la salute mentale di chi lavora: occorrono empatia e attenzione. Sono persone, non macchine.

Courtesy Emilia Bionda



Samantha Migani

**titolare Hawaiki Paradise
- Bellaria Igea Marina (Rn)**

L'obiettivo è creare l'alchimia giusta, un mix di elementi che comprende la fusione di forze ed energie, la collaborazione, la creazione di un ambiente unico e originale. Per arrivarci occorre partire dall'ascolto, di sé e dei collaboratori, per capire come farli sentire parte di una famiglia, come accrescere il loro background, come ampliarne orizzonti e aspirazioni, come aiutarli a potenziare le loro qualità, visibili e nascoste. Più si riesce a far entrare le persone che lavorano nel proprio viaggio, nel mondo che il locale vuole creare, più saranno capaci di trasmetterlo e coinvolgere i nostri clienti. Il mio ruolo è quello di coach, di motivatore, di guida spirituale da cui attingere e su cui contare.



Sopra, da sinistra: Cinzia Ferro, titolare dell'Estremadura Cafè e dell'Antica Osteria il Monte Rosso di Verbania. Federica Geirola, bar manager del Rooftop Jim's Bar del cinque stelle Singer Palace Hotel di Roma. Sotto: Samantha Migani, titolare dell'Hawaiki di Bellaria Igea Marina (Rn), tiki bar, ristorante e shop

Corunto, che oggi si dedica alla consulenza -, far capire il progetto e il percorso che si vuole tracciare insieme. Le persone devono sentirsi parte di una famiglia e avere la tranquillità economica e psicologia sufficiente per fare i propri passi nella vita. Difficilmente una persona va via da un posto dove si trova bene».

Gian Maria Ciardulli, bar manager del Donna di cuori di Cecina (Li), sottolinea l'importanza della correttezza: «Troppo spesso, a maggior ragione nelle attività stagionali, i ragazzi lamentano rapporti poco chiari o poco onesti: turni di lavoro che arrivano a essere fino al doppio delle ore pattuite, pagamenti in nero, inquadramenti a livelli più bassi del dovuto. Molti sono sottopagati: ed è la ragione principale per cui cambiano. Dopodiché, spetta all'imprenditore trasmettere stimoli umani e professionali adeguati alle persone che lavorano per e con lui».

«È fondamentale avere ruoli precisi e regole precise - afferma Federica Geirola, bar manager del Rooftop Jim's Bar a Roma -, anche per evitare che si sfrutti il personale esistente quando è l'organico è sottostaffato».

Trasmissione di saperi, formazione, motivazione e guida sono i compiti che un imprenditore dovrebbe assumere nei confronti dei propri collaboratori. Insieme alla responsabilità di costruire «un ambiente di lavoro il più possibile sereno - afferma Vanessa Vialardi, titolare del D.One di Torino -, considerando che i colleghi di lavoro sono probabilmente le persone con cui passiamo il maggior numero di ore della nostra giornata». Al D.One questo si traduce in un ambiente «informale, dinamico, adulto, fondato sulla responsabilità e sulla condivisione, dove le persone conoscono il proprio ruolo

**LA COSA IDEALE
È SAPER CONIUGARE
RUOLI E REGOLE PRECISI
CON AMBIENTI DI LAVORO
IL PIÙ POSSIBILE SERENI**

e hanno l'intelligenza di comprenderne diritti e doveri connessi».

Cinzia Ferro, titolare dell'Estremadura Cafè di Verbania, pone l'accento sulla reciprocità su cui si deve fondare una sana relazione di lavoro: «Il mio compito, da imprenditore, è mettere a disposizione le mie competenze e dare a chi lavora con me gli strumenti, il tempo e le opportunità per costruirsi la propria professionalità. Do molto, ma pretendo anche che le

occasioni fornite si traducano in contributi di valore: ognuno deve portare la propria visione e mettere la sua fantasia, la sua creatività le sue qualità al servizio della squadra». Della serie: io ti do gli strumenti che ti servono, ma spetta a te utilizzarli al meglio. E qui tornano i temi dell'"adulità" e della responsabilità già sottolineati prima.

Un messaggio che Andrea Simeoni, componente del Drink Team uscente e membro dello staff di Cinzia Ferro, ha dimostrato di aver fatto suo: «Per chi è all'inizio, avere qualcuno che ti fa vedere una strada, un percorso è fondamentale. Così come serve per crescere qualcuno che continui a sottolineare il perché delle cose. Dopodiché spetta al singolo metterci l'impegno e la dedizione per studiare, approfondire, im-

host | **Milano**

INTERNATIONAL
HOSPITALITY EXHIBITION

**NEW SHAPES OF
HOSPITALITY**

13-17
OTTOBRE
2023
fieramilano

In collaborazione con:

madeinitaly.gov.it



Ministry of Foreign Affairs
and International Cooperation

ITA
ITALIAN TRADE AGENCY



FIERA MILANO

Terry Monroe

titolare Opera 33 - Milano

Cerco persone con l'occhio che brilla, che abbiano talento e potenziale di crescita. È importante essere chiari su cosa si vuole dalla propria attività e, di conseguenza, da loro. Devono sentirsi parte di un qualcosa di unico. Solo così si possono creare una connessione e una squadra. L'obiettivo è farli crescere, portarli un passo alla volta al massimo livello di autonomia. Dopodiché, soprattutto nelle strutture piccole, va messo in conto che possano spiccare il volo e andare da altre parti. Bisogna stare attenti a non alimentare aspettative destinate a essere deluse. Il pro di ricominciare con nuove persone è di essere sempre in evoluzione.

Joy Napolitano

titolare The Barber Shop - Roma

Nella scelta delle persone, guardo allo spessore umano prima che alla professionalità. Cerco persone accoglienti, che sappiano fare squadra. L'idea è che, professionalmente, se sai le cose bene, altrimenti ci sarà qualcuno che te le insegna. Io faccio il capitano e cerco di guidarli con l'esperienza, i comportamenti, il passargli quello che ho imparato con la massima autenticità. L'obiettivo è creare energia e sinergia, alimentandole tutti i giorni con il fuoco delle esperienze fatte tutti insieme: sul lavoro e fuori, andando tutti quanti ai bar show, negli altri locali, allo stadio.



Renato Pinfildi

**contitolare e bar manager
Le Café du monde e Hide
Speakeasy - Caserta**

Dobbiamo partire dall'essere consapevoli che il nostro lavoro è regalare momenti felici ai clienti.

Servono persone che abbiano propensione, passione e dedizione.

Da parte nostra ci dobbiamo mettere la capacità di spiegare gli obiettivi da raggiungere e la formazione e la bravura nel capire le attitudini delle persone per trovare il ruolo che permetta di esprimerle al meglio e nel creare affiatamento. L'ascolto delle esigenze è importante: noi, per esempio, abbiamo concesso un sabato e una domenica libera al mese ai nostri ragazzi.

Sarebbe interessante creare una collaborazione più strutturata tra locali di diverse città, in modo da permettere ai più meritevoli o agli interessati di costruire un percorso di crescita che comprenda varie esperienze.



Sopra, da sinistra: Terry Monroe, fondatrice di Opera 33 e Oro Scrt Room di Milano; Joy Napolitano, titolare del The Barber Shop di Roma, con l'inseparabile Rudi Völler. Sotto: Renato Pinfildi, contitolare e bar manager del Le café du monde e del fresco di apertura Hide Speakeasy di Caserta

parare e far proprie le cose. Solo così si riesce a dare anche il proprio contributo. La capacità di curare i dettagli è quello che fa la differenza, ma occorre tempo per acquisirla.

Pazienza e tempo, insieme all'ascolto, sono gli ingredienti chiave - per Samatha Migani,

**LA RICETTA PERFETTA?
UN TITOLARE GENEROSO
NEL TRASMETTERE,
UN DIPENDENTE
DESIDEROSO DI CRESCERE**

anima dell'Hawaiki di Bellaria Igea Marina (Rn) - per creare «l'alchimia e l'armonia che ci permettono di portare il cliente nel nostro viaggio nel mondo tiki». Lei si ritaglia il ruolo di «capitana della nave, coach, motivatrice, guida spirituale» della «ciurma», per permetter loro di «dare il massimo, di andare oltre, di imparare a viaggiare con le loro gambe».

Assapora le ricche sfumature di gusto di Kinley

NOVITÀ



Scopri i mixer Kinley con 100% aromi naturali

Andrea Simeoni bartender Estremadura Café - Verbania

Il cocktail perfetto è quando si mescolano la voglia di insegnare e di trasmettere del titolare e quella di imparare e di crescere del dipendente. Soprattutto per chi inizia, è importante avere qualcuno che ti guidi, che ti mostri la strada, che sappia trasmetterti la filosofia del locale e non smetta mai di spiegare la teoria e il perché delle cose. Un percorso chiaro aiuta a mettere nella giusta cornice anche aspetti più faticosi come lo studio dei prodotti: ma è su quello che si costruiscono le basi di questa professione. Ce ne si accorge strada facendo. E sostituendo alla fretta la capacità di curare i dettagli.

Vanessa Vialardi contitolare D.One - Torino

Il nostro obiettivo è stato sempre quello di creare un ambiente informale, dinamico, adulto, fatto di persone responsabili, intelligenti nel comprendere diritti e doveri connessi al proprio ruolo e capaci di trasmetterli ai nuovi arrivati, anche con l'esempio. Ma cerchiamo anche di costruire un ambiente il più possibile sereno, vista la quantità di ore che passiamo assieme, più di quelle che passiamo con qualunque altra persona. Come? Con molta condivisione, fatta di "piccoli riti" sul lavoro, come la pausa cena tutti insieme, e di una serie di attività extralavorative, sia legate alla professione, come la visita a un produttore, sia ludiche.

Courtesy Emilia Bionda



Carlo Meo ad Marketing&Trade

Il lavoro, nei cocktail bar, è faticoso, prevede ritmi serrati e orari particolari. Ma è fondamentale inquadrare il contesto, che è quello del mondo dell'ospitalità e del divertimento. Per questo conta prima di tutto la predisposizione, la capacità di stare a contatto con il pubblico e di far star bene le persone che vengono a bere da te. Per far sì che le persone stiano bene, deve star bene prima di tutto chi nel locale ci lavora. Se l'atmosfera è pesante, il cliente lo percepisce. E non torna. Ecco perché sono fondamentali tutte quelle attività che servono a fare squadra, a creare un team coeso che sa stare bene insieme: dalle occasioni ludiche, come la partita a bowling, a quelle con un contenuto più professionale, come la visita a un produttore o la serata in un altro locale.



Sopra, da sinistra: Andrea Simeoni, bartender; lavora all'Estremadura Café di Cinzia Ferro, a Verbania; Vanessa Vialardi, contitolare con Simone Nervo del D.One di Torino.
Sotto: Carlo Meo, amministratore delegato di Marketing&Trade, società di consulenza strategica per horeca e retail di Milano

Sulla stessa lunghezza d'onda Joy Napolitano, che interpreta il suo ruolo come quello di un capitano (nel suo caso di una squadra di calcio: non per niente ha chiamato il suo cane Rudi Völler, indimenticato centravanti della Roma): «Cerco di trasmettere la mia esperienza ai ragazzi: non insegno a fare i drink, ma passo loro quello che imparato di questo lavoro in anni dietro al bancone».

Uno degli aspetti che è tornato fuori più volte nel corso della chiacchierata è l'impegno di tutti nel pensare, progettare o improvvisare esperienze condivise che coinvolgono tutti i componenti del team, sia lavorative che extra lavorative. L'obiettivo? Conoscersi («come persone, oltre che come colleghi» hanno detto in molti) e creare affiatamento.

Masterclass, visite a produttori, partecipazioni di gruppo a fiere sono le attività lavorative messe in pista un po' da tutti, insieme alle sera-

te in cui «si va tutti insieme a bere da qualche collega» che rappresentano un perfetto anello di congiunzione tra il dovere e il piacere.

E poi spazio alle attività che in gergo tecnico si chiamano team building ma che a sentirle raccontare è meglio tradurre con un «facciamo qualcosa di divertente e di piacevole tutti insieme». Qui ognuno si sbizzarrisce a suo modo, dando prova di saper applicare la creatività ben oltre il bicchiere: dai tornei di ping-pong alle grigliate, dalla giornata a Gardaland alla domenica allo stadio tutti insieme.

Sullo sfondo della discussione, ha aleggiato un fantasma che si aggira per i bar di tutta la Penisola: il cosiddetto Talent Shortage, un modo elegante per dire che non si trova personale, tanto meno capace.

Una questione che va ben oltre il nostro (piccolo) mondo: «Negli ultimi anni, in Italia così come nel resto del mondo, è cambiato in modo sostanziale ciò che le persone cercano dal lavoro, non solo nell'horeca ma in tutti i settori - spiega

Ilaria D'Aquila, People & Culture Director di ManpowerGroup Italia, uno dei colossi mondiali nel campo delle risorse umane - . Dal nostro studio "The New Human Age" emerge che il 30% delle persone desidera un maggiore equilibrio tra vita e lavoro, il 19% più sicurezza occupazionale e l'11% vuole un lavoro in linea con le proprie passioni. Le persone, dunque, sono alla ricerca di datori di lavoro che riconoscano l'importanza di un work/life balance più sano, e che li aiutino a raggiungerlo. Si tratta di una tendenza che va al di là dell'età e del genere, sicuramente accelerata dalla pandemia, ma che era già in atto da tempo. Anche i più giovani rientrano all'interno di questa tendenza, con una particolare attenzione all'impegno che le aziende approfondono sui temi legati alla sostenibilità e all'inclusione, che risultano elementi decisivi nella scelta del posto in cui lavorare».

Una sfida non facile per un mondo, quello del bar, dove l'impegno e la dedizione sono parte integrante - insieme alla passione - del lavoro: «La questione in effetti è complessa - afferma D'Aquila - ma è

**LE NUOVE GENERAZIONI
SONO MOLTO PIÙ ATTENTE
ALL'EQUILIBRIO
TRA VITA E LAVORO:
OCCORRE TENERNE CONTO**

39

bg 06/23



RON
SANTERO
ORIGINAL THE CUBA

distribuito da

BEVERAGE
ZAFFERANO
COMPANY

Maurizio Papa business trainer

Per avere collaboratori motivati occorre rispettare quattro condizioni. La prima è che il titolare comunichi con chiarezza qual è la visione del locale: quale target di clientela si vuole soddisfare e in che modo. La seconda è avere chiari i ruoli di ognuno in termini di responsabilità, obiettivi e attività da svolgere, per evitare fraintendimenti. La terza è l'ingaggio: ogni persona deve avere un ruolo con un nome preciso, che lo identifichi. La quarta è prevedere riunioni one-to-one con cadenza mensile dove sottolineare i punti di forza e indicare le aree di miglioramento di ognuno.

Stefano Pregel vertical leader horeca ManpowerGroup

Il modo in cui le nuove generazioni oggi si affacciano al mondo del lavoro ci mostra che sta avvenendo un grande cambiamento sociale. Per risolvere il tema della difficoltà di reperire risorse umane occorre agire, in primis, sulla valorizzazione della motivazione e della passione come elementi distintivi e fondanti per lavorare nell'ospitalità. Il sacrificio e la perseveranza restano le basi per ottenere i migliori risultati futuri; ma occorre tenere nella giusta considerazione che la ricerca dell'equilibrio tra lavoro e vita privata è uno degli elementi chiave che orienta le scelte delle nuove generazioni verso un lavoro anziché che un altro.



Marco Ranocchia

cofondatore Planet One

Per coinvolgere e motivare i collaboratori è importante creare un piano di incentivazioni, che prevede il rinoscimento di premi - in denaro, beni, servizi o esperienze - al raggiungimento di determinati risultati. Il piano deve essere chiaro sui tempi di valutazioni, sulle condizioni necessarie all'ottenimento del premio e sulla loro entità. Entità che deve essere percepita come qualcosa per cui vale la pena impegnarsi.

Tutto messo per iscritta.

Deve coinvolgere tutti i reparti in cui è divisa la squadra e prevedere una parte - maggioritaria - uguale per tutti e una individuale per i migliori del team.

Se i premi sono a totale discrezione del titolare ("sta settimana è andata bene, 50 euro in più per tutti") non si può parlare di incentivi, ma di donazioni.



Sopra, da sinistra: Maurizio Papa, business trainer con base a Milano; Stefano Pregel, vertical leader horeca di ManpowerGroup. Sotto: Marco Ranocchia, cofondatore di Planet One, società di formazione e consulenza con base in Umbria

importante ascoltare le esigenze di chi lavora. Una giusta distribuzione degli orari, un buon equilibrio tra lavoro e riposo, il riconoscimento dell'impegno e della crescita diventano elementi essenziali per attrarre e trattenere le persone. In particolare, per la Generazione Z, che entro il 2025 costituirà il 27% della forza lavoro globale, è importante essere in grado di risultare attraenti e interessanti. Si tratta di una generazione che ha aspettative sempre più alte, sia per quanto riguarda aspetti come flessibilità e attenzione alla crescita e al benessere del dipendente, sia su temi come Diversity, Equity, Inclusion, Belonging (Deib) e Climate Change».

La ricetta perfetta, quindi, va costruita insieme: «Credo che stabilire un dialogo tra le imprese e le persone che le compongono - conclude l'esperta - sia il tema cruciale per cercare di andare incontro alle nuove esigenze: la formazione, l'attenzione al benessere e alla salute, la condivisione di valori, un clima sano saranno gli elementi chiave su cui costruire una relazione proficua». *

DRINK TEAM THINK TANK

Sono più di dieci anni (in questo numero presentiamo i protagonisti della squadra 2023) che Bargiornale affida a un gruppo di grandi bartender - rinnovati di anno in anno - un tema su cui elaborare i propri cocktail, pubblicandone le ricette numero dopo numero. Negli anni, ne è venuto fuori uno squadrone di oltre cento professionisti: i Senatori del Drink Team, ovvero tutti coloro che ne hanno fatto parte negli anni (si può far parte del Drink Team una volta soltanto).

Vista la loro caratura professionale, abbiamo scelto di coinvolgerli su temi di più grande respiro che riguardano la professione del bartender e, più in generale, il mondo dell'ospitalità. Il primo appuntamento è andato in scena nell'edizione 2022 di Mixology Experience, quando insieme abbiamo creato "Le dieci parole chiave del bartending del futuro" (vedi bargiornale di luglio-agosto 2022, pag. 61).

Da quest'anno, il coinvolgimento diventa più continuativo. Prevediamo infatti di interpellare i Senatori del Drink Team che di volta in volta ci daranno la loro disponibilità a confrontarsi su argomenti di stretta attualità o di prospettiva. Organizzeremo quindi una serie di incontri, sia in presenza sia on line, che poi racconteremo sulle pagine di bargiornale, integrandole con testimonianze e interviste a consulenti ed esperti del settore che ci aiutino ad ampliare gli orizzonti e ad arricchire di voci autorevoli e competenti il dibattito.

Il primo appuntamento del 2023 è andato in scena all'ultima edizione di Mixology Experience, nel corso di un incontro pubblico sul tema "Costruiamo insieme la ricetta perfetta: come creare una sintonia proficua tra imprenditore, barmanager e bartender".

In queste pagine raccogliamo le riflessioni emerse dai protagonisti dell'incontro, il punto di vista di alcuni esperti e una fotografia, da un punto di osservazione privilegiato, dell'evoluzione dell'approccio al lavoro da parte delle nuove generazioni. Di seguito i nomi delle persone coinvolte nell'inchiesta:

I SENATORI DEL DRINK TEAM

Gian Maria Ciardulli
(Donna di cuori) - **Mattia Corunto**
(consulente) - **Cinzia Ferro**
(Estremadura Cafè) - **Federica Geirola** (Rooftop Jim's Bar - Singer Palace Hotel) - **Samantha Migani** (Hawaiki Paradise) - **Terry Monroe** (Opera 33 - Oro Scrt Room) - **Joy Napolitano** (The Barber Shop) - **Renato Pinfildi** (Café du monde - Hide Speakeasy) - **Andrea Simeoni** (Estremadura Cafè) - **Vanessa Vialardi** (D.One)

ESPERTI

Carlo Meo (Marketing&Trade) - **Ilaria D'Aquila** (ManpowerGroup) - **Maurizio Papa** (consulente) - **Stefano Pregel** (ManpowerGroup) - **Marco Ranocchia** (Planet One)

41

bg 06/23



Di classe, dal 1906.

Nato da una famiglia di erboristi e speciali, frutto di un'accurata selezione ed infusione di erbe alpine amaricanti.



distribuito da

